

Le salarié doit-il accepter une occupation temporaire pendant le chômage partiel ?

Réponse courte

Oui : « le salarié est **tenu d'accepter** toute occupation temporaire ou occasionnelle **appropriée** qui lui est proposée par son employeur ou par l'Agence pour le développement de l'emploi » (art. [L.511-15](#)). L'obligation vaut pour les heures chômées et s'ajoute à celle de fréquenter les cours de formation organisés par l'État ou l'employeur.

Les revenus tirés de cette occupation « peuvent être **déduits** de l'indemnité de compensation » — le salarié n'y perd rien mais n'y gagne pas double. Le refus expose à la remise en cause de l'indemnité, l'octroi pouvant être « subordonné à une prestation de travail ».

La limite tient dans le mot « **appropriée** » : l'occupation se mesure aux capacités et à la qualification du salarié. Le Titre III va plus loin dans la précision : sanctions expresses en cas de refus — suppression de l'indemnité pour la **semaine**, le **mois** en cas de récidive — et dérogation pour le salarié qualifié expérimenté qui peut décliner un emploi externe avec l'accord de son employeur (art. [L.533-5](#)).

Définition

L'occupation temporaire concrétise la disponibilité du salarié chômeur : l'indemnisation publique a pour contrepartie une force de travail mobilisable — par l'employeur pour ses besoins résiduels, par l'ADEM pour des besoins collectifs. La notion d'**emploi approprié**, définie par règlement grand-ducal pour le placement (art. [L.521-3](#), auquel renvoie l'art. [L.533-6](#)), sert de boussole : niveau de qualification, aptitudes physiques, situation du salarié.

L'esprit du texte distingue l'occupation — ponctuelle, temporaire, sans novation du contrat — de la mutation déguisée : le salarié occupé ailleurs reste titulaire de son poste et de son contrat d'origine.

Questions fréquentes

L'occupation temporaire transfère-t-elle le contrat du salarié ?

Non : le salarié occupé ailleurs reste lié à son employeur d'origine, qui avance l'indemnité et tient les décomptes. Une occupation prolongée changeant durablement les fonctions relèverait de la modification du contrat.

Que devient la paie d'un salarié occupé en interne pendant ses heures chômées ?

Des heures travaillées ordinaires au salaire plein : elles sortent des heures chômées déclarées et économisent le compteur des 1 022 heures — sans passer par la déduction, réservée aux revenus externes.

Quelles occupations un salarié chômeur est-il tenu d'accepter ?

Toute occupation temporaire ou occasionnelle « appropriée » proposée par son employeur ou par l'ADEM (art. [L.511-15](#)) : le caractère approprié se mesure à la qualification, aux aptitudes et à la situation du salarié.

Quelles sanctions en cas de refus d'occupation au Titre III ?

Des sanctions graduées expresses : suppression de l'indemnité pour la semaine en cours, puis pour le mois en cas de récidive (art. L.533-5) — avec la dérogation du salarié qualifié expérimenté refusant un emploi externe avec l'accord de son employeur.

Une occupation dévalorisante peut-elle être imposée pendant le chômage partiel ?

Non : affecter un comptable au nettoyage ou un chef d'équipe à la manutention pure ne passe pas le filtre de l'emploi approprié. Un refus fondé sur l'inadéquation manifeste ne peut pas coûter son indemnité au salarié.

Conditions d'exercice

L'obligation s'apprécie à travers quatre filtres.

Filtre	Contenu
Auteur de la proposition	Employeur ou <u>ADEM</u> — pas un tiers de sa propre initiative
Caractère approprié	Compatible avec la qualification, les aptitudes et la situation du salarié
Temporalité	Occupation temporaire ou occasionnelle, sur les heures chômées
Neutralité financière	Revenus déductibles de l'indemnité ; salaire plein si l'occupation est du travail interne ordinaire
Titre III	Sanctions graduées (semaine/mois) ; dérogation du salarié qualifié avec accord de l'employeur

Modalités pratiques

La mise en œuvre d'une occupation temporaire se documente comme une affectation.

Élément	Détail
Proposition écrite	Nature des tâches, durée, lieu, rémunération ou maintien de l'indemnité
Examen d'adéquation	Cohérence avec la qualification — trace de l'analyse en cas de refus contesté
Occupation interne	Heures travaillées ordinaires : salaire plein, sortie des heures chômées
Occupation externe (<u>ADEM</u>)	Revenus déclarés et déduits de l'indemnité
Refus du salarié	Motifs recueillis par écrit ; appréciation du caractère approprié avant toute conséquence
Décomptes	Heures d'occupation retirées des heures perdues du mois

Pratiques et recommandations

L'usage le plus rentable de l'obligation est **interne** : réaffecter les salariés chômeurs vers les services encore chargés — expédition, maintenance, inventaires — avant de payer des heures supplémentaires ailleurs ou de recourir à l'extérieur. L'occupation interne se paie au salaire plein mais économise l'indemnité et préserve le compteur des 1 022 heures.

Le contentieux prévisible porte sur le mot « appropriée » : affecter un chef d'équipe à la manutention pure, un comptable au nettoyage, ne passera pas le filtre. La règle pratique : rester dans le périmètre des tâches qu'une clause de flexibilité ordinaire pourrait couvrir, et réserver les affectations dévalorisantes au volontariat. Un refus fondé sur l'inadéquation manifeste ne peut pas coûter son indemnité au salarié.

La proposition de l'**ADEM** — rare en pratique hors dispositifs de crise — se traite avec le salarié, pas contre lui : l'employeur n'a ni à s'y opposer ni à la forcer, mais il récupère l'information pour ses décomptes puisque les revenus se déduisent de l'indemnité qu'il avance.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.511-15</u> du Code du travail	Obligation d'accepter les occupations appropriées ; déduction des revenus ; subordination de l'indemnité
Art. <u>L.533-5</u> du Code du travail	Sanctions graduées et dérogation du salarié qualifié (Titre III)
Art. <u>L.533-6</u> du Code du travail	Notion d'emploi approprié définie par le règlement pris sur base de l'article <u>L.521-3</u>
Art. <u>L.533-4</u> du Code du travail	Obligation parallèle de l'employeur d'affecter ou détacher les salariés touchés (Titre III)

L'obligation d'accepter ne transfère pas le contrat : le salarié occupé temporairement ailleurs reste lié à son employeur d'origine, qui continue d'avancer l'indemnité et d'établir les décomptes. L'occupation prolongée qui changerait durablement les fonctions relèverait, elle, de la modification du contrat avec ses règles propres.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.